# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sekolah merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mengadakan proses kegiatan pembelajaran, dimana sekolah berfungsi sebagai membantu meningkatkan sumber daya manusia. Sekolah tidak hanya untuk membina ilmu saja, melainkan sekolah juga merupakan tempat berkumpul dan bermain dan saling berinteraksi dengan lingkungan sekolah. Sekolah sebagai lembaga pendidikan sangat perlu adanya kerjasama terhadap seluruh pihak. Karena pendidikan memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia, dalam pendidikan merupakan sebuah usaha terencana yang dilakukan agar memiliki *softskill* dan *hardskill*. Softskill berupa kemampuan dalam bersikap yang sesuai dengan norma agama, norma adat, norma susila dan norma lainnya. Sedangkan hardskill berupa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki guru (Silkayanti,2019:36).

Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas dan bermutu bagi suatu negara, maka dari itu sekolah harus menerapkan kinerja guru yang baik. Karena guru adalah figur yang menempati posisi memegang peranan penting dalam pendidikan (muliartini, dkk, 2019). Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mencapai sekolah dan guru dalam membina anak didk. Oleh karena itu untuk meraih mutu pendidikan yang baik dipengaruhi oleh kinerja guru

dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntunan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi penampilan yang menggambarkan sesuatu hal yang baik, yang bersifat fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi serta tugasnya yang didasari oleh pengetahuan Susanto (2016: 69-70). Adapun masalah kinerja yang sering mendapat perhatian dalam manajemen karena berkaitan dengan produktivitas. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru terdapat 2 faktor yaitu internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu motivasi kerja, sedangkan faktor eksternal yaitu budaya sekolah. Kedua faktor tersebut sangatlah penting dalam peningkatan kinerja guru. Menurut Bernawi dan Arifin (2012:45) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dilihat dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang dating dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerajanya, contonya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latang belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang dating dari luar guru yang dapat memepengaruhi kinerjanya yaitu gaji, sarama prasarana, lingkungan kerja fisik.

Selain motivasi kerja, faktor eksternal yang mempengaruhi kerja guru yaitu budaya sekolah. Pentingnya sekolah memiliki budaya atau kultur, sekolah sebagai organisasi yang harus memiliki kemampuan untuk hidup, tmbuh berkembang dan melakukan adapatasi dengan berbagai lingkungan yang ada. Karena Bentuk budaya sekolah muncul sebgai fenomena yang unik dan menarik, karena pandangan, sikap serta prilaku yang hidup dan berkembang disekolah mencerminkan kepercayaan dan keyakinan yang mendalam dan khas bagi warga

sekolah yang dapat berfungsi sebagai semangat membangun karakter guru berkualitas. Budaya sekolah yang baik, tentu dapat membuat guru menjadi nyaman dalam bekerja. Karena kenyamanan pada guru berdampak positif pada motivasi kinerja guru. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas (Maryamah,2016:89).

Menurut Daryanto (2015 :08) menyatakan budaya sekolah adalah komponen yang sangat penting untuk memajukan sekolah yaitu dengan memastikan budaya sekolah positif dan memberi perhatian kepada ibu, bapak guru serta siswa lainya. Dengan demikian dapat menghasilkan sikap penyayang dan mencapai kebahagiaan sekolah dan meningkatkan kesuksesan dalam pembelajaran.

Susanto (2016:192) menyatakan budaya sekolah adalah nilai, kepercayaan, sikap dan prilaku yang merupakan komponen-komponen esensial yang membentuk karakter atau budaya sekolah.

Budaya sekolah merunjuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan norma-norma yang diterima, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran budaya sekolah atau aturan-aturan yang di terapkan disekolah. Budaya sekolah ialah hal yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan tata tertib yang diterapkan didalam pendidikan di dalamnya termasuk guru. Karena pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan kehidupan seseorang, tidak hanya bagi perkembangan dan perwujudan dari individu tetapi juga bagi perkembangan suatu bangsa dan negara. Kemajuan suatu kebudayaan tergantung dari bagaimana kebudayaan tersebut mengenali, menghargai, dan memanfaatkan sumber daya manusianya

. Pada awalnya budaya sekolah dibentuk dalam jaringan yang sifatnya formal. Berkaitan dengan nilai, norma, dan aturan ditentukan dan ditetapkan pihak sekolah sebagai panduan bagi warga sekolah dalam berfikir, bersikap dan bertindak. Sebagai seorang pendidik, guru diharapkan mampu untuk mempunyai karakter disiplin dalam menjalankan tugasnya disegala aspek. Aspek terpenting dalam aplikasi karakter disiplin di sekolah adalah warga sekolah, mencakup kepala sekolah, staf, guru, dan siswa, maka dari itu dalam suatu sekolah atau lembaga mempunyai tata tertib yang diharapkan mampu ditaati oleh seluruh warga sekolah. Sikap itulah yang harus ditumbuhkan dilingkungan sekolah sehari-hari. Budaya sangatlah penting dimiliki oleh setiap sekolah agar kemudian muncul nilai-nilai karakter yang baik lainnya. Pentingnya penguatan nilai karakter didasarkan pada alasan bahwa sekarang banyak terjadi perilaku menyimpang yang bertentangan dengan norma kedisiplinan. Para guru dan karyawan ketika memasuki wilayah sekolah pun segera menyesuaikan diri. Mereka dengan sadar dan spontan mengikuti nilai, norma, kebiasaan, harapan, dan cara-cara yang berlaku di sekolah. Pada saat memulai pembelajaran, para guru pun mulai melakukan kegiatan dengan serangkaian kegiatan seperti berdoa, menyapa keadaan siswa, menanyakan dan mendengarkan apa saja yang menjadi harapan para siswa, dan seterusnya. Sehingga guru sangaat perlu memotivasi dirinya agar menumbuhkan kinerja yang baik.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Ardika,2010:1641). Sering terjadi bahwa guru pembimbing yang kinerjanya kurang baik, bukan disebabkan oleh kemampuan yang kurang, tetapi dikarenakan tidak adanya motivasi kerja

sehingga ia tidak berusaha untuk mengerahkan seluruh potensi dirinya sesuai dengan tuntunan profesinya dan layanan bimbingan dan konseling.

Menurut Mohtar (19:2019) motivasi adalah sebagai alat dan cara untuk membangkitkan minat untuk berbuat sesuatu yang dianggap memberikan manfaat bagi seseorang maupun orang lain. Motivasi dapat didefinisikan sebagai tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Tingkah laku atau tindakan seseorang muncul dan bereaksi bilamana ada sesuatu yang merangsang seseorang untuk berbuat dan tingkah laku. Maka dari itu motivasi guru dalam pendidikan sangat penting. Jika motivasi yang dimiliki oleh guru sangat baik maka kualitas sekolah semakin meningkat dan menghasilkan kerja yang sangat baik. Motivasi guru muncul dalam diri guru apabila adanya perhatian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan oleh kepala sekolah, serta komunikasi yang lancer antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru lainnya dapat meningkatkan kinerja guru. Sedangkan menurut (masiaga, dkk, 2017:114) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia.

Pada saat kondisi seperti sekarng ini dengan situasi pandemi, guru maupun warga sekolah tetep menerapkan budaya sekolah dengan baik karena budaya sekolah termasuk religius. Religius adalah sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain. Adanya pemerintah menerapkan sistem pembelajaran daring, yang menyebabkan kebiasaan guru tidak

sama seperti sebelumnya. Dimana sekarang ini motivasi guru yang berkurang dalam melaksanakan tugasnya. Karena saat ini pembelajaran menggunakan Whatsapp oleh karena itu guru kurang adanya motivasi kerja untuk meningkatkan proses pembelajaran daring dalam melaksanakan tugasnya. Karena keterbatasan guru menggunakan IT. Oleh karena itu kurang optimalnya kebiasaan dan motivasi guru yang mempengaruhi kinerja guru. Jika motivasi yang dimiliki oleh guru sangat baik maka kualitas sekolah semakin meningkat dan menghasilkan kerja yang sangat baik. Maka dari itu budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sangatlah berpengaruh.

Berdasarkan dengan uraian di atas budaya sekolah sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengajukan penelitian terkait dengan "Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Gugus V Abiansemal"

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut. Budaya sekolah yang perlu dioptimalkan terkait permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja guru

1.2.1 Budaya sekolah yang perlu dioptimalkan terkait permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja guru

1.2.2 Motivasi kerja guru yang perlu dioptimalkan untuk meningkatkan tujuan Pendidikan

1.2.3 Kinerja guru terkait permasalahan yang melatarbelakangi masih perlu dioptimalkan

1.2.4 Masih perlu dioptimalkannya budaya Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus V Abiansemal

## 1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan masih adanya permasalahan- permasalahan yang ada di sekolah yaitu menyangkut kinerja guru. Pembatasan masalah dalam penelitian ini terfokus tentang Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Gugus V Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021, sehingga perlu menumbuhkan budaya sekolah dan meningkatkan motivasi kerja agar menjadi optimal.

## 1.4 Rumusan Masalah Penelitian

1.4.1.1 Apakah terdapat kontribusi budaya sekolah terhadap kinerja guru di Gugus V Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021?

1.4.2 Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Gugus V Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021?

1.4.3 Apakah terdapat kontribusi yang signifikan budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus V Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka adapun tujuan yang dicapai pada penelitian ini yaitu

1.5.1 Untuk mengetahui kontribusi budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus V Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021.

1.5.2 Untuk Mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di Gugus V Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021.

1.5.3 Untuk mengetahui kontribusi budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus V Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan di SD Gugus V Abiansemal ini di harapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis terhadap berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan atau pengetahuan pembaca dibidang manajemen sekolah, terutama dalam hal meningkatkan budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Gugus V Abiansemal.

1.6.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Guru

Berdasarkan penelitian ini dapat dipakai pedoman bagi guru meningkatkan motivasi dan budaya sekolah dalam meningkatkan mutu kerja sebagai tenaga pendidik yang professional .

2) Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk menyusun program-program sekolah yang sesuai dengan standar

kompetensi, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan-kebijakan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan mutu kinerja guru bagi sekolah.

3) Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain ,penelitian ini dapat dijadikan sumber refrensi bagi para peneliti untuk mendalami mengenai kontribusi budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang belum optimal.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
UNDIKSHA